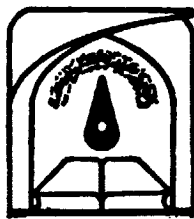


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
ع.ع.ع

۲۹۲۹۵

وزارت اطلاعات و امور علمی ایران  
توسعه مدیریت



۱۳۸۰ / ۷ / ۲۰

**دانشگاه تربیت مدرس**  
**دانشکده علوم انسانی**

**بایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی**

**موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران**

فیروزه فاطمی صدر

**استاد راهنما:**

جناب آقای دکتر اصغر مشبکی

۳۶۳۹۴

**استاد مشاور:**

جناب آقای دکتر عباس مقبل باعرض

013343






بهار ۱۳۸۰

## تاییدیه اعضای هیئت داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضاء هیئت داوران نسخه نهایی پایان نامه خانم / آقای فیروزه فاطمی صدر

تحت عنوان موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریت (در سطح دانشگاههای تهران)

را از نظر فرم و محتوی بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند.

اعضاء هیئت داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنما	جناب آقای دکتر اصغر مشبکی	دانشیار	
۲- استاد مشاور	جناب آقای دکتر عباس مقبل باعرض	استادیار	
۳- استاد ناظر	جناب آقای دکتر سید حمید خداداد حسینی	استادیار	
۴- استاد ناظر	جناب آقای دکتر شعبان الهی	استاد یار	
۵- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی	جناب آقای دکتر عادل آذر	استادیار	

## آئین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به این که چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است. بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به مرکز نشر دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد / رساله دکتری نگارنده در رشته مدیریت دولتی است که در سال ۱۳۸۰ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم / جناب آقای دکتر اصغر مشبکی و مشاوره سرکار خانم / جناب آقای دکتر عباس مقبل با عرض از آن دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های نشریات دانشگاه تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به مرکز نشر دانشگاه اهداء کند دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه میتواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶: اینجانب فیروزه فاطمی صدر دانشجوی رشته مدیریت دولتی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

## «انا اعطيناك الكوثر فصل لربك وانهر ان شاتك هو الابتر»

خود را مدیون همه آنانی می‌دانم که در تمام زندگی‌ام مرا نادیده گرفته‌اند. آنان در حقیقت با نادیده گرفتن و حتی انکار من توانسته‌اند ارادام را صیقل بزنند. از این جهت، به گمانم نادیده گرفتن، نفی و انکار زنان و برخورد حذفی با آنان توسط مردان، می‌تواند یکی از مهمترین ابزارها و امکان رشد برای ما باشد. البته تردیدی ندارم که اگر شعله اراده در جان ما ضعیف باشد آن گونه نادیده گرفتنها و انکار که در فرهنگ ما تبدیل به یک سنت شده است، می‌تواند چراغِ اثرگذاری وجود هر یک از ما را به عنوان یک زن خاموش کند. اما اگر اراده‌ای عمیق و قوی باشد، این گونه موانع، خود، مثل نردبانی افق‌های گسترده‌تری را در برابر دید ما قرار می‌دهد.

لرمانتوف، شاعر بزرگ روس، که او را حافظ ادبیات روسیه دانسته‌اند سروده است:  
شعله شمع را نسیمی خاموش می‌کند اما آتش در جنگل را طوفان‌ها گسترده‌تر می‌نمایند.

تقدیم به حضرت زهراء (س)، بانوی بزرگوار دو عالم

تقدیم به تمامی زنان پژوهشگر و متعهد کشورم

تقدیم به مادر عزیزم که اسوه ایثار است

و تا هستم و هست دارمش دوست.

## تقدیر و تشکر :

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

برخود فرض و واجب می دانم که از اساتید گرامی و در مرتبه نخست از استاد ارجمند جناب آقای دکتر علی اصغر مشبکی که با راهنماییهای مشفقانه پایان نامه مرا غنا بخشیدند ، سپاسگذاری می نمایم.

و از استاد گرانمایه جناب آقای دکتر عباس مقبل که با ارشادات خود مرا یاری نمودند تشکر می نمایم.

و همچنین از مدیر گروه محترم جناب آقای دکتر عادل آذر و داوران محترم این پایان نامه جناب آقای دکتر سید حمید خداداد حسینی و جناب آقای دکتر شعبان الهی به جهت راهنماییهای ارزنده شان تشکر می نمایم .

## چکیده فارسی

پژوهش حاضر تحت عنوان «موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی (در سطح دانشگاه‌های تهران) با هدف شناسایی موانع فردی و محیطی مؤثر در عدم ارتقاء زنان صورت گرفته است. موانع فردی به طور کلی شامل عوامل شخصیتی، روابط بین فردی و دانش و آگاهی زنان است و موانع محیطی شامل عوامل فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و سوابق تاریخی می‌باشد.

در این تحقیق از روش میدانی و پیمایشی استفاده شده است و در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شده است. تعداد ۱۰۰ فقره پرسشنامه بین دانشگاه‌های تهران توزیع گردید که ۷۹ فقره آن اعاده گردید. با توجه به یافته‌های پژوهش، عوامل فرهنگی بیشترین تأثیر را در عدم ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی داشته است و عوامل فردی نیز اگر چه بی‌تأثیر نبوده ولی نقش آنها از عوامل محیطی کمتر بوده است. و از جمله عوامل فردی، عوامل شخصیتی است که بیشترین تأثیر را در بین عوامل فردی در عدم ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی دارا بوده است.

در این تحقیق محقق پیشنهاد کرده است که تحقیق وسیعتری در مورد سایر مدیران در کل مراکز آموزشی کشور صورت گیرد تا با مقایسه نتایج بر اعتبار این تحقیقات افزوده گردد. همچنین تحقیق دیگری با همین موضوع و فرضیات در مورد سایر مشاغل صورت گیرد تا بدین ترتیب بر روایی ملاکی ابزار مورد استفاده در این تحقیقات افزوده گردد.

واژگان کلیدی: موانع مدیریت - مدیر - ارتقاء زنان



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: طرح تحقیق
۱-۱	۱-۱ مقدمه.....
۲	.....
۱-۲	۱-۲ بیان مسئله.....
۶	.....
۱-۳	۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۸	.....
۱-۴	۱-۴ اهداف تحقیق.....
۱۰	.....
۱-۵	۱-۵ مدل پژوهش.....
۱۰	.....
۱-۷	۱-۷ فرضیات پژوهش.....
۱۲	.....
۱-۸	۱-۸ قلمرو پژوهش.....
۱۲	.....
۱-۹	۱-۹ تعریف عملیاتی متغیرها و اصطلاحات پژوهش.....
۱۲	.....
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش
۲-۱	۲-۱ پیشینه تاریخی تحقیق در داخل کشور.....
۱۶	.....
۲-۲	۲-۲ پیشینه تحقیق (تحقیقات انجام شده) در خارج از کشور.....
۱۹	.....
۲-۳	۲-۳ مقدمه‌ای بر پدیده اشتغال از دید نظریه پردازان.....
۲۳	.....
۲-۴	۲-۴ تبعیض در اشتغال.....
۲۶	.....
۲-۵	۲-۵ پیمان رفع تبعیض علیه زنان.....
۲۷	.....
۲-۶	۲-۶ بررسی اشتغال زنان و روند توسعه آن.....
۳۰	.....
۲-۷	۲-۷ نظریات کلاسیک و نئوکلاسیک در رابطه با کار زنان.....
۳۳	.....
۲-۸	۲-۸ نظریه بازار کار دوگانه و تجزیه شده.....
۳۴	.....
۲-۹	۲-۹ زنان در نیروی کار.....
۳۵	.....
۲-۱۰	۲-۱۰ وضعیت زنان در کشورهای در حال توسعه.....
۳۶	.....
۲-۱۱	۲-۱۱ وضعیت زنان در کشورهای توسعه یافته.....
۳۸	.....
۲-۱۲	۲-۱۲ سنجش وضعیت زنان در جهان.....
۴۰	.....
۲-۱۳	۲-۱۳ نقش اجتماعی زنان.....
۴۵	.....
۲-۱۴	۲-۱۴ تاریخچه اشتغال زنان در ایران.....
۴۷	.....
۲-۱۵	۲-۱۵ زنان از منظر آمار.....
۴۸	.....

عنوان	صفحه
۱۶-۲ گزارشی آماری از وضعیت زنان در ایران	۵۱
۱۷-۲ مدیریت و جایگاه زن	۶۹
۱۸-۲ سهم زنان از مشاغل مدیریتی	۷۰
۱۹-۲ موانع عمده ارتقاء زنان	۷۲
□ موانع اول: عقاید و تفکرات قالبی پیرامون نقش، خصوصیات، تقدم‌ها، تعهدات زنان	۷۳
□ موانع دوم، مراحل‌گزینش، برای ورود به پستهای مدیریتی اجرایی و ارشد	۷۷
□ موانع سوم: شیوه‌ها و عملکردهای ناشایسته مدیریت منابع انسانی (HRM)	۷۹
□ موانع چهارم: ناکامی برای دستیابی زنان به فرصتهای پیشرفت رسمی و غیررسمی	۸۰
عوامل فردی (عوامل جسمانی - فیزیکی)	۸۱
ابعاد و ویژگیهای جنسیتی زنان	۸۵
۲۰-۲ عوامل خانوادگی	۸۷
خانواده و تاریخ	۸۷
۲۱-۲ عوامل فرهنگی: فرهنگ مردسالاری	۹۰
۲۲-۲ نوع نگرش فرهنگی و اجتماعی جامعه	۹۱
عوامل مذهبی	۹۵
الف) از نظر اندیشمندان اسلامی	۹۵
ب) قرآن	۱۰۱

#### فصل سوم: روش اجرای پژوهش

۳-۱ روش تحقیق	۱۱۱
۳-۲ جامعه آماری	۱۱۲
۳-۳ حجم نمونه و روش نمونه‌برداری	۱۱۲
۳-۴ ابزار اندازه‌گیری	۱۱۳
۳-۴-۱ روایی	۱۱۵
۳-۴-۲ اعتبار	۱۱۵
۳-۵ روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها	۱۱۸

صفحه	عنوان
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۲۱ .....	۴-۱ تحلیل توصیفی داده‌ها
۱۳۸ .....	۴-۲ تحلیل استنباطی داده‌ها

#### فصل پنجم: بحث و تفسیر نتایج

۱۵۶ .....	۵-۱ خلاصه پژوهش
۱۵۹ .....	۵-۲ نتیجه گیری
۱۶۵ .....	۵-۳ پیشنهادات پژوهش
۱۶۶ .....	۵-۴ محدودیت‌های پژوهش

#### منابع و مآخذ

.....	منابع فارسی
.....	منابع خارجی

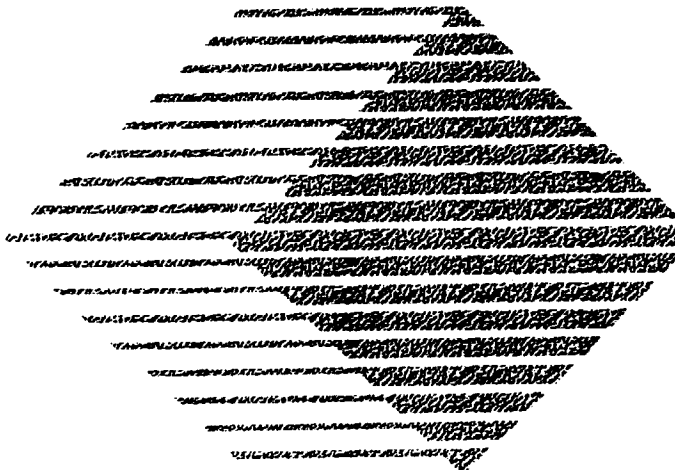
#### پیوست‌ها

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: شاخص های آماری و اعتبار پرسشنامه موانع مدیریت	۱۱۶
جدول ۳-۲: شاخص های آماری و اعتبار پرسشنامه دوم	۱۱۷
جدول ۴-۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک میزان تحصیلات	۱۲۱
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک سن	۱۲۲
جدول ۴-۳: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت	۱۲۳
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک وضعیت تأهل	۱۲۴
جدول ۴-۵: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک پست سازمانی	۱۲۵
جدول ۴-۶: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک وضعیت استخدامی	۱۲۶
جدول ۴-۷: توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به تفکیک سابقه خدمت	۱۲۷
جدول ۴-۸: شاخص های آماری مربوط سابقه مدیریت پاسخ دهندگان	۱۲۸
جدول ۴-۹: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به عوامل اجتماعی	۱۲۹
جدول ۴-۱۰: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به عوامل فرهنگی	۱۳۰
جدول ۴-۱۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به عوامل مذهبی	۱۳۲
جدول ۴-۱۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به سوابق تاریخی	۱۳۳
جدول ۴-۱۳: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به عوامل شخصیتی	۱۳۴
جدول ۴-۱۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به روابط بین فردی	۱۳۶
جدول ۴-۱۵: توزیع فراوانی و درصد پاسخ هادر سؤالات مربوط به دانش و آگاهی	۱۳۷
جدول ۴-۱۶: شاخص های آماری سؤالات پرسشنامه موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی	۱۴۰
جدول ۴-۱۷: شاخص های آماری مربوط به سؤالات پرسشنامه دوم	۱۴۲
جدول ۴-۱۸: شاخص های آماری نمرات عوامل بازدارنده ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی	۱۴۴
جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه بندی عوامل محیطی	۱۴۶
جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه بندی عوامل فردی	۱۴۸
جدول ۴-۲۱: نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه بندی موانع ارتقاء زنان (محیطی و فردی)	۱۵۰
جدول ۴-۲۲: نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه بندی موانع ارتقاء زنان (بصورت کلی)	۱۵۱
جدول ۴-۲۳: نتایج مربوط به آزمون ۱ مقایسه نگرش مردان و زنان	۱۵۳

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۳۲	نمودار ۱-۲: نسبت زنان در کل نیروی کار جهانی کشورهای مختلف - سال ۱۹۹۰
۳۲	نمودار ۲-۲: درصد زنان شاغل نسبت به کل شاغلین در ایران
۱۲۲	نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک میزان تحصیلات
۱۲۳	نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سن
۱۲۴	نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک جنسیت
۱۲۵	نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک وضعیت تأهل
۱۲۶	نمودار ۵-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک پست سازمانی
۱۲۷	نمودار ۶-۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک وضعیت استخدامی
۱۲۸	نمودار ۷-۴: توزیع فراوانی مدیران بر حسب سابقه خدمت
۱۴۷	نمودار ۸-۴: مقایسه عوامل محیطی
۱۴۹	نمودار ۹-۴: مقایسه عوامل فردی
۱۵۱	نمودار ۱۰-۴: مقایسه عوامل محیطی و فردی
۱۵۲	نمودار ۱۱-۴: مقایسه موانع بازدارنده ارتقاء زنان در سطوح مدیریت
۱۵۴	نمودار ۱۲-۴: مقایسه نگرش زنان و مردان در عامل دانش و آگاهی



## فصل اول طرح پژوهش

## ۱-۱ مقدمه

امروزه توسعه علمی، صنعتی و اقتصادی بعنوان یکی از اساسی‌ترین اهداف دولتها و ملتها محسوب می‌شود. در عصری که در آن زندگی می‌کنیم اعتبار یک ملت بر مبنای اطلاعات علمی، آگاهیها و ارتقای فرهنگ آن جامعه می‌باشد. لذا تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و استفاده از آنها در بخشهای اقتصادی و صنعتی از ضروریات دستیابی به اهداف توسعه می‌باشد. کنفسیوس می‌گوید «اگر برنامه یک ساله دارید برنج بکارید. اگر برنامه ده ساله دارید درخت بکارید و اگر برای صد سال آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنید انسان تربیت کنید.»

تحقق توسعه بستگی به استفاده از توانمندیهای انسانی دارد که سالیان متمادی در مراکز آموزش عالی، آزمایشگاهها و دیگر کانونهای اقتصادی، صنعتی و پژوهشی زیاد تلاش کرده‌اند تا دانشی را کسب کنند که استفاده از آن دانش و مهارت، در ارتقاء کمی و کیفی کار و خدماتی که ارائه می‌شود مؤثر واقع شود.

نقش زنان در توسعه مستقیماً به اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی دارد و به عنوان یک عامل بنیادی از آن نام برده می‌شود. توسعه فرایندی است که دربرگیرنده مسائل اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و فرهنگی می‌باشد. توسعه نیازمند یک نظم اخلاقی است که نسبت به تأمین